

2017-2020
Navarra



**PLAN DE ACCIÓN
DE SALUD LABORAL**

SUBPROGRAMA DE TRABAJO Y EDAD AVANZADA

Nafarroako Osasun
Publikoaren eta Lan
Osasunaren Institutua



Instituto de Salud
Pública y Laboral
de Navarra



SUBPROGRAMA DE TRABAJO Y EDAD AVANZADA

Introducción / Análisis de situación

El envejecimiento de la población activa en Europa es un hecho. La seguridad y la salud en el trabajo son decisivas para garantizar un envejecimiento activo a través de una vida laboral mejor. Las características de este grupo de población laboral han de ser tenidas en cuenta tanto a la hora de abordar aspectos de carácter preventivo como a la hora de considerar también aspectos sanitarios como son la vigilancia de la salud y la Incapacidad Temporal o aspectos de salud pública como la promoción de la salud.

Las previsiones acerca de la población activa en la UE-27 apuntan a que el grupo de edades de 55 a 64 años aumentará en un 16,2% (9,9 millones) entre los años 2010 y 2030¹⁷. La población trabajadora de edad avanzada representará el 30% o más de la población activa aunque más de la mitad de la misma abandona el trabajo antes de la edad de jubilación.

En Navarra en 2006 la población activa de 55 a 64 años suponía el 13,2% (n= 34.751) del total y en 2016 supone el 18,1% (n= 47.408). Además el fenómeno se ha feminizado. Mientras en 2006 las mujeres asalariadas de ese intervalo de edad suponían el 4,14% del total de la población trabajadora, hoy suponen el 7,81%, mientras que el peso porcentual de los hombres de esa edad ha pasado del 9,1% al 10,2%.

Evolución del Porcentaje de personas Aseguradas Activas según grupo de edad en Navarra. 2006-16.

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| De 16 a 24 años | 7,12% | 6,89% | 6,66% | 5,43% | 4,95% | 4,59% | 4,44% | 4,12% | 4,29% | 5,74% | 4,62% |
| De 25 a 34 años | 28,83% | 28,17% | 27,46% | 26,25% | 25,17% | 24,07% | 22,75% | 21,63% | 20,72% | 20,35% | 18,91% |
| De 35 a 44 años | 28,45% | 28,69% | 28,97% | 29,55% | 30,24% | 30,77% | 30,98% | 31,32% | 31,20% | 30,90% | 30,36% |
| De 45 a 54 años | 22,15% | 22,47% | 22,98% | 24,14% | 24,76% | 25,32% | 26,00% | 26,68% | 27,19% | 27,37% | 28,00% |
| De 55 a 64 años o más | 13,25% | 13,55% | 13,77% | 14,55% | 14,81% | 15,18% | 15,78% | 16,20% | 16,56% | 15,60% | 18,06% |
| Nº Total de personas aseguradas activas | 262.233 | 271.181 | 276.783 | 264.636 | 257.611 | 255.981 | 253.411 | 249.210 | 251.534 | 264.870 | 262.450 |

El objetivo de la **Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014- 2020** es aumentar la tasa de ocupación en población de 20 a 64 años de edad al 75%. Para conseguirlo, la ciudadanía europea deberá trabajar más años².

En la población de mayor edad se da un fenómeno de reducción del nivel de vigilancia y disminución de los reflejos, esto plantea la necesidad de limitar la duración de la jornada de trabajo, evitar el trabajo nocturno y el trabajo a turnos. De la misma forma que debe actuarse sobre el tiempo de trabajo, otras medidas son necesarias para actuar sobre el contenido del trabajo. Junto con lo anterior uno de los aspectos más importantes que deben contemplarse, es que las personas de 55 y más años de edad refieren tener un peor estado de salud que el resto de población trabajadora de otros segmentos de edad. En la III Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo de 2016 (trabajo de campo 2014), el 26% de las personas de este segmento de edad manifestaron tener un estado de salud regular, malo o muy malo.

Los principales problemas de salud en estas edades son de carácter musculoesquelético y mental. La menor capacidad física es un problema principalmente en los empleos con una elevada carga de trabajo físico. Para prevenir los riesgos de jubilación anticipada e incapacidad laboral, aproximadamente el 30 % de los hombres y mujeres del grupo de edad de 50 a 64 años precisan de ajustes urgentes en el trabajo debido a sus problemas de salud. Los estudios realizados demuestran que, en la medición del rendimiento en el trabajo, la experiencia laboral compensa el declive de algunos de los procesos cognitivos básicos, tales como las funciones de la memoria y las capacidades psicomotrices.

La decisión de seguir trabajando en la organización hasta la jubilación, o incluso después, se adoptará en relación al respeto recibido, la confianza en la empresa, el apoyo y la retro información de la línea

17 Ilmarinen J. Promoción del envejecimiento activo en el trabajo. EU-Osha 2012.

<https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management-context-ageing-workforce>



jerárquica, el trato justo y la adaptación ergonómica. Todo ello determinará el grado de compromiso con el trabajo y este puede hacer realidad un envejecimiento activo.

En los años 2016-2017 abordaremos la edad laboral avanzada. En el 2018 este subprograma se centrará en las edades más jóvenes caracterizadas por la precariedad y la temporalidad en el empleo. Su riesgo de accidentarse es mayor que en otras franjas de edad.

Población diana

Personas mayores de 50 años de las actividades laborales más penosas como Transporte, Limpieza, Construcción, Cuidado de dependientes, Agricultura u ocupaciones de menor cualificación.

Objetivos generales

1. Impulsar un envejecimiento saludable (activo) en el trabajo.
2. Mantener la capacidad laboral hasta la edad de jubilación y evitar el abandono prematuro de la vida laboral.
3. Mejorar las condiciones de trabajo en todas las edades y en especial en las de personas mayores de 50 años.

Objetivos específicos y metas

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------|--------------|--------------|--------------|
| Condiciones de trabajo | | | | |
| Promover que en convenios u otros acuerdos, se incluyan cláusulas encaminadas a evitar la realización de turnos nocturnos a partir de los 50 años | n_0 | $n_0 + 10\%$ | $n_0 + 20\%$ | $n_0 + 30\%$ |
| Impulsar la disminución de % de población activa que perciben tener un estado de salud regular o malo en edades avanzadas | | | | |
| Gestión de los riesgos | | | | |
| Fomentar actuaciones para reducir la Incidencia Media de Bajas por causas óseo-articulares en personas de 55-65 años | | | | |
| Sistema preventivo | | | | |
| Fomentar en los servicios de prevención que en la vigilancia de la salud se incluya una pregunta sobre salud general percibida para su estudio agregado y posterior seguimiento temporal | n_0 | $n_0 + 10\%$ | $n_0 + 30\%$ | $n_0 + 50\%$ |
| Realizar actuaciones para reducir la Duración Media al Alta de Incapacidad Temporal por causas óseo-articulares en personas de 55-65 años | | | | |
| Realizar una jornada de Trabajo y envejecimiento activo para representantes sindicales y personal técnico y médico de prevención | | | | |
| Sistema de información | | | | |
| Censar las empresas que habiliten programas o medidas específicas de prevención de riesgos laborales para sus trabajadoras y trabajadores mayores de 50 años | | | | |
| Sensibilización | | | | |
| Difundir en las empresas los materiales de la campaña europea sobre envejecimiento activo | | | | |
| Investigación | | | | |
| Impulsar la puesta en marcha de un estudio piloto sobre reincorporación progresiva al puesto de trabajo tras baja prolongada | | | | |



Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

| | Calendario | Unidad responsable |
|---|------------|--------------------|
| Condiciones de trabajo | | |
| Impulso del establecimiento de voluntariedad para hacer o no, turno de noche en mayores de 50 años | 2017 | SSL |
| Gestión de los riesgos | | |
| Promoción de la Integración de la variable edad en las evaluaciones de riesgos (no sólo como variable meramente descriptiva) | Permanente | SPRL |
| Habilitar programa de reincorporación progresiva tras baja prolongada en mayores de 50 años | 2017-2018 | SVCIM-SMT |
| Sistema preventivo | | |
| Participación en Campañas Europeas “Trabajos Saludables” de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo | 2016-2017 | UFI |
| Celebración de jornadas mostrando ejemplos de buenas prácticas | 2018 | UFI-SMT |
| Jornada sobre prevención y edad laboral | 2016-2017 | UFI-SMT |
| Elaboración de documentación de apoyo para promover la integración de la variable edad en las evaluaciones de riesgos | 2017 | SPRL |
| Sensibilización | | |
| Difusión de guías y documentos en relación a la influencia de la edad en los efectos de la exposición a factores de riesgo | 2016-2017 | SPRL-SMT |
| Promoción de la mejora de las condiciones de trabajo psicosociales del colectivo de edad extrema mediante el reconocimiento, la comunicación, la información... | 2016-2017 | SPRL |
| Investigación | | |
| Análisis en profundidad la variable edad en Navarra en relación con la siniestralidad laboral | 2018 | SSL |

Evaluación

| Indicadores |
|---|
| Disminución de % de población activa que perciben tener un estado de salud regular o malo |
| Número de IP/año por causas ósteo-articulares en trabajadores y trabajadoras de menos de 65 años |
| Incidencia Media de Bajas por causas ósteo-articulares en trabajadores y trabajadoras de 55-65 años |
| Duración Media al Alta de Incapacidad Temporal por causas ósteo-articulares en trabajadores y trabajadoras de 55-65 años |
| Número de empresas a las que alcanza el reparto de materiales de la campaña europea sobre envejecimiento activo |
| Número de asistentes a jornadas de Trabajo y Edad |
| Número de empresas que habiliten programas o medidas específicas de prevención de riesgos laborales para sus trabajadoras y trabajadores mayores de 50 años |
| Número de empresas que incluyan en la vigilancia de la salud una pregunta sobre salud general percibida para su estudio agregado y posterior seguimiento |
| Número de convenios, empresas y de plantillas que disponen del derecho a evitar la realización de turnos nocturnos a partir de los 50 años |
| Número de empresas y de plantillas que disponen de procedimiento de reincorporación paulatina al puesto de trabajo tras baja prolongada |